

## **Convenio colectivo Cancris Vigo, S.L. (Anos 2001-2002)<sup>1</sup>**

### 1. Disposición xerais.

#### Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

O presente convenio colectivo afectará a tódolos traballadores da entidade mercantil denominada Cancris Vigo, S.L.

#### Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Abranguerá a tódolos traballadores e rexerá igualmente para aquelas empresas que reunindo idénticas ou similares condicións se adhiran ó campo de aplicación deste convenio.

#### Artigo 3º.-Vixencia.

O presente convenio entrará en vigor en tódolos seus efectos o día 1 de abril de 2001. A súa duración será dun ano, é dicir, ata o 31 de marzo de 2002, e entenderase prorrogado por períodos dun ano se calquera das partes non denuncia por escrito ante a outra cunha antelación de tres meses á data de remate da súa vixencia, expresándose as condicións obxecto da negociación.

Ámbalas partes se comprometen a iniciar as negociacións dun novo convenio con dous meses de antelación ó remate da súa vixencia. Mentres non se alcance un novo acordo, todo o contido deste convenio terá vixencia, fixándose como límite o 31 de marzo de 2002, data na que se prevé que estará negociado un novo convenio.

#### Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación serán consideradas globalmente.

#### Artigo 5º.-Garantías persoais.

Respectaranse a título individual as condicións económicas que fosen superiores ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

#### Artigo 6º.-Compensación e absorción.

Tódalas melloras económicas e de traballo que se implanten en virtude do presente convenio serán compensadas e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con todas aquelas melloras voluntarias que teñan concedidas por parte da empresa, tanto se se aboan en metálico como en especie ou habitación, ou incentivos sobre produción, calquera que sexa o sistema aplicado, así como as producidas ou as que se produzan en disposicións legais a partir da data de entrada en vigor do convenio.

Sen prexuízo de que se poidan estender a calquera situación as melloras establecidas neste convenio e a facultade de aplicarlas, a empresa se lle vén aboando ó seu persoal salarios superiores ós establecidos regulamentariamente, non ten a obriga de aplicar as elevacións que se rexen nestas estipulacións agás na contía necesaria para suplir diferencias.

#### Artigo 7º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do pactado neste convenio, que estará composta polo director-xerente da empresa e a presidenta do comité de empresa. Esta comisión actuará no ámbito da súa competencia recoñecida na normativa de convenios colectivos sindicais.

#### Artigo 8º.-A organización do traballo.

De acordo co previsto neste convenio, correspóndelle ó empresario, que a levará a cabo a través

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 89, do 9 de maio de 2001.

do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control de traballo e as ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

No suposto de que se deleguen facultades directivas, esta delegación farase de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida, tanto polos que reciban a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas.

As ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables, deberanse comunicar expresamente a tódolos afectados e dotalas de suficiente publicidade.

A organización do traballo terá por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima realización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo cómpre a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e traballadores.

A representación legal dos traballadores velará polo exercicio das facultades antes aludidas para que non se incumpra a lexislación vixente, sen que isto poida considerarse transgresión da boa fe contractual.

Artigo 9º.-Desenvolvemento.

A organización do traballo entenderase, entre outras, as seguintes cuestións:

- Determinación dos elementos necesarios para que o traballador poida alcanzar polo menos o rendemento normal ou mínimo.
- A fixación da calidade admisible ó longo do proceso de produción de que se trate.
- A esixencia da vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e aparellos, encomendados ó traballador.
- Distribución do persoal de acordo co previsto neste convenio.

Artigo 10º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados por este convenio, manterán a súa clasificación profesional en canto ás categorías e estruturas salariais que se citan no anexo I.

Artigo 11º.-Polivalencia e plena ocupación.

Co obxecto de que o traballador estea ocupado toda a xornada, a dirección da empresa poderá facilitarlle as tarefas necesarias para isto, respectando a profesionalidade das categorías profesionais.

Artigo 12º.-Contratación.

A empresa poderá realizar contratos de traballo de duración determinada, tal como establece a lexislación vixente coas seguintes peculiaridades.

1. Contrato para a formación laboral: tendo en conta as necesidades de cualificación dos traballadores do sector e de acordo co establecido na alínea c), do parágrafo segundo do artigo 11 do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, a duración máxima dos contratos de formación laboral realizados cos traballadores afectados por este convenio será de dous anos.

2. O contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos. O contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecida pola Lei 63/1997, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

A citada duración máxima será aplicable tanto ós novos contratos desta modalidade a partir da entrada en vigor do presente convenio como ás prórrogas dos contratos vixentes antes da súa entrada en vigor.

Contrato de obra ou servizo determinado. Co fin de potencia-la utilización pola empresa das modalidades de contratación previstas pola lei e facilita-lo interese da empresa na contratación propia, poderase utiliza-lo contrato de obra ou servizo determinado, segundo o previsto no artigo 15.1º do Estatuto dos traballadores.

Estes contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa, poderán cubrir todas aquelas tarefas ou

traballos suficientemente diferenciados polo volume adicional de traballo que soporta a empresa que, limitados no tempo, sexan en principio de duración incerta, estean directamente ou colateralmente relacionados co proceso productivo da empresa.

3. O resto das contratacións, incluída a indefinida, acollerase á lexislación vixente.

Artigo 13º.-Período de proba.

Poderán concertarse por escrito un período de proba, que non poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, nin de dous meses para os demais traballadores. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ó posto de traballo que desempeñe como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa. As situacións de incapacidade temporal, maternidade, adopción ou acollemento, que afecten o traballador durante o período de proba, interrompen o seu cómputo, que se reiniciará a partir da data de reincorporación efectiva ó traballo.

Artigo 14º.-Ascensos.

Os ascensos de traballadores a postos de traballo que impliquen mando ou confianza será de libre designación pola empresa.

Artigo 15º.-Cesamentos voluntarios.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa están obrigados a pólo en coñecemento da empresa, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

Persoal titulado: dous meses.

Persoal técnico non titulado e administrativo: un mes.

Persoal subalterno, profesionais de oficio ou peóns: 15 días.

Artigo 16º.-Xornada.

A xornada de traballo para os afectados por este convenio terá unha duración anual de 1.780 horas efectivas en cómputo anual como máximo para o ano 2001, os días 24 e 31 de decembro considéranse non laborables, compensados polo exceso de días en cómputo da xornada.

Durante a vixencia do convenio, os días que excedan da xornada anual, deberase acorda-lo seu disfrute nas datas que se pacten cos representantes dos traballadores.

O traballador deberá acharse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria.

A xornada normal será computada en consideración á iniciación do labor no posto de traballo e remate deste, e non polo concepto de entrada e saída da nave.

A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, razoando o seu establecemento co comité ou delegados de persoal ou cos traballadores, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento das vendas, ou ben favoreza as necesidades da produción.

Os traballadores en xornada intensiva teñen dereito a un paro de 15 minutos durante a mañá para toma-lo bocadillo, segundo as necesidades do servizo, os traballadores menores de 18 anos disporán dun paro de 30 minutos.

O traballo dos operarios con funcións de mantemento e reparación de instalacións ou maquinaria, necesarios para reiniciar ou continua-lo proceso productivo, así como o persoal que poña en marcha ou peche o traballo dos demais, poderá prolongarse polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse, como mínimo, a pro rata do valor da hora extraordinaria.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

Realizaranse sempre que sexan necesarias para atende-las necesidades do sector, pedidos punta de produción, etc., reparación de sinistros ou outros danos de carácter extraordinario e urxente, cun tope máximo de dúas horas extraordinarias diarias.

Persoal técnico:

Xerente: 1.500 pesetas/hora.

Titulado superior: 1.000 pesetas/hora.

Titulado medio: 900 pesetas/hora.

Delineante de 1ª: 900 pesetas/hora.

Persoal administrativo:

Xefe administrativo: 1.100 pesetas/hora.

Oficial administrativo: 900 pesetas/hora.

Auxiliar administrativo: 750 pesetas/hora.

Telefonista: 750 pesetas/hora.

Aprendiz: 600 pesetas/hora.

Persoal obreiro:

Capataz: 1.000 pesetas/hora.

Encargado xeral: 1.000 pesetas/hora.

Encargado obra: 1.000 pesetas/hora.

Oficial primeira: 900 pesetas/hora.

Oficial segunda: 850 pesetas/hora.

Oficial terceira e/ou axudante: 850 pesetas/hora.

Conductor: 750 pesetas/hora.

Carretilleiro: 750 pesetas/hora.

Peón especializado: 750 pesetas/hora.

Auxiliar de produción: 750 pesetas/hora.

Almaceneiro: 750 pesetas/hora.

Persoal de limpeza: 750 pesetas/hora.

Garda/sereno: 750 pesetas/hora.

Aprendiz de 16-17 anos: 600 pesetas/hora.

Aprendiz de 18-24 anos: 600 pesetas/hora.

Pagaranse polo concepto de valor/hora.

Artigo 18º.-Vacacións.

O persoal afectado polo presente convenio, sexa cal fose a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ó desfrute dun período de vacacións retribuídas de trinta días naturais de duración, dos cales, polo menos 21 serán laborables, iniciándose, en calquera caso, o seu desfrute en día laborable.

As vacacións desfrutaranse por anos naturais. O primeiro ano de prestación de servicios na empresa só se terá dereito ó desfrute da parte proporcional correspondente ó tempo realmente traballado durante o dito ano.

O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese durante o transcurso do ano, terá dereito ó aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non desfrutadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

Debido a necesidades de produción o período ou períodos do seu desfrute fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador.

O importe da retribución durante o período de vacacións correspóndese co salario base de cada categoría e a parte proporcional de pagas.

Artigo 19º.-Permisos e licencias.

O traballador, logo de aviso de polo menos corenta e oito horas, agás acreditada urxencia, e xustificación posterior, está facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos que non se encontran vinculados de forma expresa á prestación efectiva da actividade laboral, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Tres días naturais por nacemento ou adopción dun fillo.

c) De 2 a 4 días naturais por falecemento de cónxuxe, fillos, pais ou avós dun ou doutro

cónxuxe, segundo se o feito que o motivase se produza no lugar de residencia do traballador ou noutro distinto.

d) 1 día por falecemento de netos ou irmáns dun ou doutro cónxuxe. Se o traballador necesítase facer desprazamento para o efecto o prazo amplíase a dous días.

e) Dous días por enfermidade grave do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

f) 1 día por traslado de domicilio habitual.

g) Polo tempo necesario para concorrer a exames como consecuencia dos estudos que estea realizando en centros de ensino, universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privados, recoñecidos.

h) Consulta ó médico:

Médico especialista. Polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ó día.

Médico de cabeceira. Ata un máximo de catro saídas anuais, debidamente xustificadas, sen que as ausencias poidan supera-las catro horas ó día ou 16 horas ó ano.

Artigo 20º.-Salarios.

Para o ano 2001 será o que se estableza exclusivamente para cada categoría.

Artigo 21º.-Gratificación de antigüidade.

Consólídase respectando, en todo caso, os importes que actualmente veñan percibindo, polo dito concepto, cada traballador.

Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

O traballador terá dereito exclusivamente a dúas gratificacións extraordinarias ó ano, que se aboarán nos meses de xullo e decembro, antes dos días 20 de cada un deles. Estas pagas extraordinarias non se devengarán mentres duren as causas de suspensión do contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores. A contía das pagas extraordinarias de xullo e decembro será igual a unha mensualidade da táboa de salarios deste convenio e maila antigüidade, se é o caso.

Artigo 23º.-Indemnización T. contrato.

Ó remate do contrato de traballo, excepto os traballos de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a percibir unha indemnización económica cunha contía que será o resultado de aboar oito días de salario establecido en convenio por cada ano de servicio.

Artigo 24º.-Réxime disciplinario. Faltas. Sancións.

Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en leve, grave e moi grave.

-Faltas leves.

a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

b) A non asistencia inxustificada dun día ó traballo no período dun mes.

c) Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes, a non asistencia ó traballo, agás que se probe a imposibilidade de que o puido facer.

d) O abandono do servicio ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia disto se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

e) As deterioracións leves na conservación ou no mantemento dos equipos e material de traballo dos que se sexa responsable.

f) A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.

g) Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

h) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración tributaria.

- i) Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento das prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.
- j) A non asistencia ós cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.
- k) Discutir cos compañeiros, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.  
-Faltas graves.
  - a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.
  - b) A non asistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días, durante o período dun mes, abondará unha soa falta cando esta afectase á substitución dun compañeiro se como consecuencia da non asistencia se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
  - c) O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
  - d) Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con isto, un prexuízo ó desenvolvemento laboral.
  - e) A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas das que se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, sempre que isto ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
  - f) A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.
  - g) Suplantar outro traballador alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ó traballo.
  - h) A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que disto non derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
  - i) A realización sen previo consentimento da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada laboral.
  - j) A reincidencia na comisión de falta leve, aínda que sexa de natureza distinta, dentro dun trimestre e mediando sanción.
- k) Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.
- l) A embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.  
-Faltas moi graves.
  - a) A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben máis de vinte nun ano.
  - b) A non asistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
  - c) A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
  - d) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral cando encontrándose en baixa o traballador por calquera das causas sinaladas, realice traballo de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.
  - e) O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou ós compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.
  - f) A habitualidade na embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración das facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das súas funcións.
  - g) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.
  - h) A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.
  - i) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.
  - j) Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración ós seus superiores ou ós familiares destes, así como ós seus compañeiros de traballo, provedores e clientes da empresa.

k) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

l) A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou para os seus compañeiros de traballo, agás que sexan debidos ó abuso de autoridade. Terán a consideración de abuso de autoridade, os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada ós preceptos legais, e con prexuízo para o traballador.

m) Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

-Réxime de sancións.

As sancións máximas que poderán imporse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

Por falta leve. Amoestación por escrito.

Por falta grave. Amoestación por escrito, suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

Por faltas moi graves. Amoestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días. Despedimento.

-Prescrición.

Faltas leves: prescriben ós dez días.

Faltas graves: ós 20 días.

Faltas moi graves: ós 60 días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de se cometer.

Artigo 25º.-Dereitos sindicais. Formación. Acción.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores desfrutarán das seguintes garantías sindicais:

A empresa dará conta das novas contratacións que realicen ós representantes legais dos traballadores, se existisen. Ó existir representación sindical, terase un taboleiro de anuncios para inserción da propaganda sindical. En canto á inserción desta aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Logo de existencia de común acordo entre a empresa e o representante dos traballadores (comité ou delegado) poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante. Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, a empresa facilitará o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante dúas horas ó mes.

Cada un dos representantes sindicais poderá dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 100 traballadores: 15 horas.

-De 101 a 250 traballadores: 20 horas.

Quedarán incluídas neste crédito as horas destinadas a asistir ás convocatorias sindicais, que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

A comunicación establecida no artigo 65 por comisión de faltas graves ou moi graves realizarase, tamén, á central sindical á que pertenza o traballador, sempre que a empresa teña constancia fidedigna da súa pertenza e de que a dita central sindical teña representación na empresa.

Artigo 26º.-Roupa de traballo e ferramentas.

A empresa deberá entregarlle ó persoal a roupa de traballo adecuada para a súa actividade, consistente nunha chaqueta curta e un pantalón ou unha funda, podendo figurar letreiros no peto na súa parte dianteira ou na parte posterior, calzado adecuado á actividade que se vai desenvolver en cada momento, cada seis meses, así como as ferramentas que necesiten para desempeñar-lo seu traballo.

Os traballadores devolverán as pezas de roupa vellas para poder recibirlas novas. De non facelo, a empresa poderá desconta-lo 50% do importe correspondente á última entrega.

Os traballadores devolverán as pezas de roupa vellas ó causar baixa na empresa. De non facelo,

a empresa poderá desconta-lo 75% do importe correspondente á última entrega.  
Igual para os útiles e ferramentas.

Artigo 27º.-Festivos.

Observaranse as festas establecidas nos calendarios aprobados anualmente pola autoridade laboral, agás os festivos locais; debido ás necesidades de produción a empresa acollerase ós festivos de Vigo.

Artigo 28º.-Suspensión do contrato.

-Suspensión con reserva de posto de traballo. Artigo 48 do ET.

-Excedencia voluntaria. Artigo 46 do ET.

-Excedencia por coidado de familiares. Artigo 46 do ET.

-Servicio militar ou prestación social substitutoria. Os traballadores durante o seu servicio militar ou prestación social substitutoria terán reservado o seu posto de traballo e deberán reincorporarse á empresa dentro do mes seguinte á data do seu licenciamiento.

-Excedencia sindical. Os que teñan cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais máis representativas terán dereito á excedencia forzosa con dereito a reserva do posto de traballo e ó cómputo da súa antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo reincorporarse ó seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data de cesamento.

Artigo 29º.-Seguridade e saúde.

No prazo máximo de tres meses crearase unha comisión integrada por representantes da empresa e dos traballadores, dous por parte da empresa e dous por parte dos traballadores, tendo as seguintes funcións:

-Promover unha adecuada formación e información en temas de prevención de riscos no traballo.

-Coñece-los estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, mutuas de accidentes de traballo, etc. con respecto a calquera produto ou traballo considerado tóxico, penoso e perigoso, accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

-Propor medidas preventivas.

Para a designación dos servicios de prevención, delegados de prevención e comité de seguridade e saúde aplicarase o disposto para tal efecto na Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Artigo 30º.-Accidentes de traballo e enfermidade.

Durante as situacións de incapacidade laboral transitoria derivadas de accidente de traballo, con ou sen hospitalización, a empresa completará, ata o importe íntegro o salario do convenio e por un máximo de 60 días, contados desde a data de baixa, a prestación económica aboada pola Seguridade Social.

Artigo 31º.-Traballos en nocturno.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañá terán unha retribución específica incrementada nun 25% do salario base, exclúese do cobro expresado os traballadores que especificamente se contratasen para traballar en período nocturno, como poden ser serenos, gardas, vixilantes, lavacoches, mecánico de taller, etc., así como aqueles traballadores que se adscriban voluntariamente á prestación de servicios en nocturno.

Artigo 32º.-Seguro de convenio colectivo.

A empresa concertará un seguro de convenio colectivo de accidentes, con primas ó seu cargo, durante a vixencia do presente convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

-Morte derivada de enfermidade común ou accidente non laboral. Unha mensualidade dos salarios establecidos en convenio.

-Morte, incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez, derivada de accidentes de traballo ou enfermidade profesional: 6.000.000.

-En caso de incapacidade permanente total derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 1.000.000.

Estas indemnizacións terán vixencia desde o 1 de xaneiro ó 31 de decembro dos anos respectivos.

Este seguro non constitúe unha substitución das obrigas da empresa en materia de Seguridade Social, senón un complemento a esta.

---

## ANEXO I

Categoría	Salario base	P. prop. pagas
-Persoal técnico Xerente	180.000	30.000
Titulado superior	172.938	28.825
Titulado medio	135.426	22.571
Delineante de 1ª	122.580	20.430
-Persoal administrativo Xefe administrativo	126.389	21.065
Oficial administrativo	121.880	20.313
Auxiliar administrativo	117.525	19.587
Telefonista	117.525	19.587
Aprendiz	72.120	12.020
-Persoal obreiro Capataz	135.426	22.571
Encargado xeral	126.389	21.065
Encargado obra	126.389	21.065
Oficial primeira	121.880	20.313
Oficial segunda	119.827	19.971
Oficial terceira e/ou axudante	117.525	19.588
Conductor	119.827	19.971
Responsable compras. Xestión almacén	119.827	19.971

Carretilleiro	109.782	18.297
Peón especializado	116.273	19.379
Auxiliar produccion	109.782	18.297
Almaceneiro	109.782	18.297
Persoal de limpeza	97.663	16.277
Garda. Sereno	97.663	16.277
Aprendiz de 16-17 anos	72.120	12.020
Aprendiz de 18-24 anos	85.000	14.167

Inclúese un complemento de transporte de 10.860 pesetas mensuais durante a vixencia deste convenio colectivo igual para tódalas categorías profesionais. Este complemento só será aboado nos meses efectivamente traballados, non devengados en períodos de incapacidade laboral ou vacacións. Polo seu carácter extrasalarial, non terá en conta nas cotizacións á Seguridade Social, segundo o artigo 75 da Lei xeral da Seguridade Social, non no epígrafe de axudas de custo, nin de complemento de transporte.